

***Educación superior y desigualdades profesionales basadas en el género en la docencia y la investigación: algunas vertientes estructurales como muestra***

***Por: Eva Saldaña Valderas***

Directora de la Unidad de Igualdad de la  
Universidad de Cádiz

*e-mail: eva.saldania@uca.es*

***Resumen***

Los desequilibrios estructurales por género en la educación superior como sector de la actividad productiva formal, actúan como réplica de la posición de desventaja que afecta a las mujeres en la sociedad en general y en el mercado de trabajo en particular. Para avalar esta realidad, el presente estudio se ocupa de analizar como vertientes demostrativas la segregación horizontal y vertical, tomando como referencia datos cuantitativos muy reveladores. En esta línea y desde una perspectiva selectiva, pueden mostrarse evidencias suficientemente ilustrativas en aspectos tan cruciales como la presencia según sexo en los distintos campos científicos; el tipo de ocupación desempeñada por las mujeres; la distribución según escalas profesionales; y finalmente la relación entre el ejercicio de la maternidad y la escala profesional. Finalmente, se presentan algunas consideraciones acerca de los retos pendientes y las herramientas que pueden ayudar a su consecución.

***Palabras clave***

Igualdad de género, Educación superior, Investigación, Docencia, Segregación horizontal y vertical, Universidad, Condiciones de trabajo.

***Abstract***

The structural imbalances based on the gender in the High Education as a sector of the productive formal activity act as a reply of the disadvantage that affects the women on the labor market in general and the working conditions in particular. To support this reality, the present study analyzes some slopes of this situation of both horizontal and vertical segregation, with contribution of quantitative information. From a selective perspective, statistics can show sufficiently illustrative evidences in aspects as crucial as the presence according to sex in the different scientific fields; the type of job; the distribution according to professional scales; and finally the relation between the maternity and the professional scale.

Finally, this analysis presents some considerations about the present challenges and the tools that can help to their consecution.

### **Keywords**

Gender equality, High education, Research, Teaching, Horizontal and vertical segregation, University, Working conditions.

## **I. Introducción: las relaciones de desigualdad social basadas en el género**

El género es una de las primeras categorías habitualmente utilizadas para describir a las personas y una de las que más determina la vida social, en la medida en que estructura profundamente las relaciones interpersonales y permite comprender las expectativas diferenciadas que la sociedad deposita en las personas. Esta distribución de roles sociales se halla ligada indisolublemente a relaciones de desigualdad y de poder jerárquico en las sociedades que se ubican en no pocos aspectos de la realidad.

Una de sus manifestaciones más insistentes es la asimetría entre mujeres y hombres a la hora de ocupar posiciones en la actividad productiva formal y en el entramado de interacciones humanas que la sustenta. Nos hallamos ante un fenómeno sistémico con rasgos bien definidos, como tendremos oportunidad de analizar seguidamente.

## **II. Algunos rasgos descriptivos de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo como fenómeno sistémico**

Aunque puede observarse una presencia cada vez mayor de las mujeres en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación (baste recordar que en la media comunitaria, el 46% de las graduaciones corresponden a mujeres), las disparidades basadas en el género son persistentes. Continúan siendo notorias en aspectos como las tasas de empleo y las disfunciones en la contratación laboral; el acantonamiento en sectores determinados; el nivel de las remuneraciones; el tiempo de trabajo; el difícil acceso a puestos de responsabilidad y su desempeño; el deficiente tratamiento y prevención de riesgos laborales específicos; la proporción de cuidados a hijos e hijas y familiares dependientes; el reparto no equitativo de las tareas del hogar; las interrupciones en la trayectoria profesional y, finalmente, como derivación de todo lo anterior, los mayores riesgos de pobreza y de exclusión social. Entre estas desigualdades, su máxima manifestación y supuesto más destructivo e intolerable es la violencia contra las mujeres, que abarca multiplicidad de conductas y se produce en diversas esferas sociales, como paradigmáticamente sucede en el

área de las relaciones de pareja pero también bajo fórmulas de hostigamiento sexual y acoso sexista en el trabajo.

Como se apuntaba anteriormente, estas circunstancias se reproducen sistemáticamente en las distintas áreas de la actividad productiva formal con muy contadas excepciones. Desde una óptica estructural, constituyen tópicos fácilmente detectables para ojos entrenados en cualquier sector de actividad.

### **III. Los desequilibrios profesionales basados en el género en la educación superior como réplica: algunas vertientes estructurales**

En el ámbito de la educación superior, donde conviven o se superponen las actividades productivas de la docencia y la investigación, con el soporte administrativo correspondiente prestado por el personal técnico y auxiliar, la perspectiva descrita se reproduce con una automaticidad que suele sorprender a los sujetos extraños a la misma, sobre todo cuando se hacen aflorar los datos estadísticos, como se ha puesto de manifiesto en estudios especializados, informes institucionales o bases de datos oficiales (Sánchez de Madariaga y otros, 2011; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014) y cuando se valoran cualitativamente (Lora Tamayo, 2013).

En este sentido, y desde una perspectiva selectiva, pueden mostrarse evidencias suficientemente ilustrativas sobre aspectos tan cruciales como la presencia según sexo en los distintos campos científicos; el tipo de ocupación; la segregación vertical; y finalmente la relación entre el ejercicio de la maternidad y la escala profesional. Con esta finalidad recurriremos a datos estadísticos contemplados desde 2007, año extraordinariamente significativo a los efectos de este trabajo porque, como es sabido, en él se produce la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 12 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, BOE de 13 de marzo (LOIEMH) y la modificación subsiguiente de la legislación universitaria a través de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, BOE de 13 de abril de 2007 (LOMLOU).

### **IV. La segregación por sexo en las áreas científicas**

Es imprescindible mostrar las evidencias que cuantifican las divergencias por sexo apreciables en los distintos campos de estudio de la educación superior, correlato de la segregación horizontal que existe en el mercado de trabajo contemplado desde una óptica generalista. La ausencia de datos equilibrados obedece a las elecciones tradicionales que realizan varones y mujeres, debiéndose el sesgo subsiguiente a factores claramente culturales y estructurales (Martín Martín, 2012).

Cuadro Nº. 1.

<b>Nº. de investigadores en la educación superior en España por campo científico y sexo, 2009</b>		
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Ciencias Naturales</b>	<b>9.971</b>	<b>14.862</b>
<b>Ingeniería y Tecnol.</b>	<b>10.603</b>	<b>18.440</b>
<b>Medicina y CC. Salud</b>	<b>7.862</b>	<b>10.929</b>
<b>CC. Agricultura</b>	<b>1.198</b>	<b>1.980</b>
<b>CC. Sociales</b>	<b>12.383</b>	<b>17.971</b>
<b>Humanidades</b>	<b>7.772</b>	<b>11.159</b>

Fuente: European Commission, She Figures 2012, Statistics and Indicators and Innovation Gender in Research, 2013: pg. 2.

#### **V. El acantonamiento en tareas y puestos estándar**

Junto a lo anterior, debemos referirnos al tipo de ocupación relativa al puesto, uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que resulta extraordinariamente significativo desde el enfoque de este estudio. Su análisis permite apreciar la existencia de segregación no sólo en las tareas nucleares de la investigación desarrollada en el seno de la educación superior sino también en el soporte administrativo de las mismas. Por ejemplo, si se observan los datos más recientes (año 2012) sobre la proporción de mujeres empleadas en la educación superior, puede constatar que el porcentaje de investigadoras se reduce a un 40,81 % sobre el total de ambos sexos en esta ocupación. En el mismo periodo cronológico de referencia y para el caso del personal auxiliar, las proporciones se invierten, con un 60,51 % de presencia femenina en esta franja profesional.

Cuadro Nº. 2

PERSONAL EMPLEADO EN I+D EN ENSEÑANZA SUPERIOR SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO							
		2012	2011	2010	2009	2008	2007
% Mujeres	<b>Total</b>	<b>44,29</b>	<b>44,31</b>	<b>43,94</b>	<b>43,66</b>	<b>42,53</b>	<b>42,16</b>
	<b>Enseñanza superior</b>	<b>44,29</b>	<b>44,31</b>	<b>43,94</b>	<b>43,66</b>	<b>42,53</b>	<b>42,16</b>
	Investigadores	40,81	40,55	40,11	39,79	39,04	38,70
	Técnicos	52,39	51,70	51,57	50,90	49,73	47,96
	Auxiliares	60,51	60,64	61,05	60,62	57,32	57,01
Ambos sexos	<b>Total</b>	<b>157.297</b>	<b>165.043</b>	<b>168.111</b>	<b>162.749</b>	<b>352.611</b>	<b>155.044</b>
	<b>Enseñanza superior</b>	<b>157.297</b>	<b>165.043</b>	<b>168.111</b>	<b>162.749</b>	<b>158.941</b>	<b>155.044</b>
	Investigadores	123.245	127.085	129.696	125.130	122.167	118.769
	Técnicos	15.305	15.900	16.795	15.887	15.465	14.096
	Auxiliares	18.747	22.058	21.620	21.732	21.309	22.179
Mujeres	<b>Total</b>	<b>69.659</b>	<b>73.133</b>	<b>73.875</b>	<b>71.050</b>	<b>67.593</b>	<b>65.363</b>
	<b>Enseñanza superior</b>	<b>69.659</b>	<b>73.133</b>	<b>73.875</b>	<b>71.050</b>	<b>67.593</b>	<b>65.363</b>
	Investigadores	50.297	51.537	52.015	49.790	47.689	45.959
	Técnicos	8.018	8.220	8.662	8.087	7.690	6.760
	Auxiliares	11.344	13.376	13.198	13.173	12.214	12.644
Varones	<b>Total</b>	<b>87.638</b>	<b>91.910</b>	<b>94.236</b>	<b>91.699</b>	<b>91.348</b>	<b>89.681</b>
	<b>Enseñanza superior</b>	<b>87.638</b>	<b>91.910</b>	<b>94.236</b>	<b>91.699</b>	<b>91.348</b>	<b>89.681</b>
	Investigadores	72.948	75.548	77.681	75.340	74.478	72.810
	Técnicos	7.287	7.680	8.133	7.800	7.775	7.336
	Auxiliares	7.403	8.682	8.422	8.559	9.095	9.535

Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014.

## VI. La segregación vertical: el techo de cristal

La segregación vertical es un hecho constatado en el área de referencia de este estudio. Puede observarse en aspectos paradigmáticos, como la cuestión de la gobernanza de las Universidades y la presencia femenina en las escalas superiores. En lo que atañe a la primera cuestión, esto es, la presencia de mujeres en órganos decisorios y de representación, baste el dato de que en la Europa de los 27, sólo el 13% de las instituciones universitarias están dirigidas por mujeres (Martín Martín, 2012: pg. 42).

Por otro lado, y como derivación de lo anterior, la presencia de mujeres entre las escalas superiores es claramente inferior, tanto entre docentes e investigadoras (CSIC, 2014) como entre el personal femenino de administración y servicios. En el caso de las cátedras ocupadas por mujeres, éstas se reducen a una cuarta parte del total, de acuerdo con los estudios más solventes.

Cuadro Nº. 3

Distribución de doctorados según escalas y género, 2009	
<b>% Mujeres entre el total de CU y CEU</b>	<b>25%</b>
<b>% Mujeres entre el Profesorado Titular</b>	<b>41,1%</b>
<b>% Mujeres entre otro Personal Doctorado</b>	<b>48,2%</b>

Fuente: Sánchez de Madariaga y otros, 2011: pg. 132.

### VII. El binomio “carrera profesional-situación familiar”: el impacto de la maternidad

Por último, debe contemplarse la situación familiar como circunstancia generadora de impacto negativo en la carrera profesional de las mujeres en la Educación Superior. No ocurre así en el caso de los hombres, en paralelo a lo que sucede en el resto de la actividad productiva formal. En lo que atañe a la actividad investigadora, parece fuera de duda que el cuidado de los hijos e hijas o de familiares dependientes interfiere negativamente en la producción científica de las mujeres salvo contadísimas excepciones. De hecho, acarrea normalmente su desprofesionalización y determina en muchos casos la segregación vertical e incluso, lo que aún es más grave, la continuidad de la propia relación laboral, conduciendo en último extremo a la expulsión de la propia carrera profesional. Desde luego, es evidente que como mínimo ralentiza y afecta a su promoción profesional, incluso en situación de igualdad de méritos o lo que es más incomprensible, en situación de superioridad curricular frente a competidores masculinos, vicisitud que se puede ejemplificar en casos como los derivados de las pausas debidas a los permisos por maternidad.

Cuadro Nº. 4

Distribución de la situación familiar según escalas 2011	
<b>% Catedráticas con hijos/as</b>	<b>31%</b>
<b>% Catedráticos con hijos/as</b>	<b>54%</b>

Fuente: Sánchez de Madariaga y otros, 2011: pg. 115.

### VIII. Algunas consideraciones finales: retos y herramientas

A la vista de los persistentes sesgos de género existentes en la Educación Superior en aspectos tan cruciales como la presencia según sexo en los distintos campos científicos; el tipo de ocupación; la segregación vertical de las mujeres; y finalmente el impacto negativo de la maternidad en la carrera profesional puede advertirse que, como ocurre en otros países de nuestro entorno, la sociedad española aún no ha sido capaz de generar comportamientos efectivos para erradicar los desequilibrios de género, a pesar de la producción legislativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel central como periférico.

En el plano estatal, la LOIEMH inició una andadura legislativa marcada por una previsión fundamental: la implantación transversal de la perspectiva de género en las distintas esferas de la sociedad para la consagración del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Específicamente dispone que dicho principio “...supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (art. 3). De manera específica se determina que “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad” (art. 8).

En su estela cabe ubicar en primer término la LOMLOU, cuyo preámbulo señala como reto y objetivo propio de las Universidades el respeto a “...los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres”. El impulso legal a la equidad de género en la gobernanza universitaria y a la mayor participación femenina en los grupos de investigación figuran como instrumentos y fines específicos a estos efectos legales. Asimismo, la Ley de 1 de junio de 2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, BOE de 2 de junio de 2011, cataloga la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tomada en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas concretas para la igualdad con la finalidad de eliminar los sesgos de género en este ámbito (Disposición Adicional Decimotercera).

Como herramientas insertas en la estructura y gestión universitarias ordenadas a la consecución de estos objetivos, la LOMLOU prevé la creación de las Unidades de Igualdad de las Universidades “...para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” (Disposición Adicional Duodécima). En conexión, y de acuerdo con lo previsto en la LOIEMH y normativa concordante, los Planes de Igualdad entre

Mujeres y Hombres devienen en instrumentos técnico-jurídicos orientados al diseño y programación de actuaciones concretas para la consecución de la equidad de género dentro de cada Universidad, que habrán de incluir mecanismos eficaces de seguimiento y evaluación.

Finalmente y a la vista de las consideraciones anteriores, cabe ponderar conjuntamente las reflexiones vertidas y realizar una valoración de conjunto. En este sentido, cabe recordar que las iniciativas referidas tratan de impulsar un proceso orientado a modificar un fenómeno sistémico como es la posición de desventaja de las mujeres en la Educación Superior en sus facetas de Docencia e Investigación, que se ha tratado de ejemplificar a través de las vertientes estructurales señaladas en este estudio. En este tipo de procesos, la actuación de los poderes públicos correspondientes es clave: tienen en sus manos facultades de intervención estratégica que pueden desplegar con el concurso de los medios necesarios. Las acciones positivas, legitimadas por nuestro ordenamiento jurídico desde el mismo nivel constitucional (art. 9.2), son los instrumentos adecuados para procurar la reversión del panorama descrito. Junto a ello la sensibilidad de las propias Universidades es imprescindible, no sólo a nivel individual, sino desde una perspectiva de conjunto. La concienciación acerca de la segregación basada en el género debe ser elevada al carácter de prioridad máxima, al mismo nivel que otras preocupaciones universitarias y gestionada desde una óptica transversal. No sólo estamos hablando de la pérdida de talento para el conjunto de la sociedad, sino de un déficit ético y de un atentado a la dignidad y los derechos profesionales de las mujeres que trabajan, enseñan e investigan en la Universidad.

### Referencias bibliográficas

- CSIC (2013), *Informe Mujeres Investigadoras 2013, Mujeres y Ciencia*, disponible en: [http://www.unican.es/NR/ronlyres/A3E2708A-0C6A-487D-B6EE-B16A3490B249/97979/InformeMUJ\\_2013.pdf](http://www.unican.es/NR/ronlyres/A3E2708A-0C6A-487D-B6EE-B16A3490B249/97979/InformeMUJ_2013.pdf). Consultado el 10/09/2014
- European Commission (2013): *She Figures 2012, Statistics and Indicators and Innovation Gender in Research*, Luxembourg.
- LORA TAMAYO, E. (2013), *Introducción al Informe Mujeres Investigadoras 2013, Mujeres y Ciencia*, [http://www.unican.es/NR/ronlyres/A3E2708A-0C6A-487D-B6EE-B16A3490B249/97979/InformeMUJ\\_2013.pdf](http://www.unican.es/NR/ronlyres/A3E2708A-0C6A-487D-B6EE-B16A3490B249/97979/InformeMUJ_2013.pdf). Consultado el 10/09/2014.
- MARTÍN MARTÍN, G. (2012): *Mujeres científicas en la Unión Europea: ¿escasean todavía las mujeres en carreras científicas y en posiciones de liderazgo?*, European Medical Physics News, 2012.
- [http://www.efomp.org/images/docs/EMP\\_news/EMPNews\\_summer2011\\_HQ.pdf](http://www.efomp.org/images/docs/EMP_news/EMPNews_summer2011_HQ.pdf) ).



Ministerio de Ciencia e Innovación, Coords. SÁNCHEZ DE MADARIAGA, I., DE LA RICA, S. y DOLADO, J.J. (2011): *Libro Blanco sobre la situación de las Mujeres en la Ciencia Española*, Madrid.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer (2014): *Estadísticas Ciencia*, disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/ciencia/empleo/2014/W76.xls>. Consultado el 10/09/2014.